

György Kiss, Pécs

Wesen der Tarifaufonomie und Auslegungsprobleme im ungarischen Arbeitsrecht*

Inhaltsübersicht

1. Die Tarifaufonomie als Erscheinungsform der Privataufonomie
2. Der Begriff des Tarifvertrages
3. Die Bestimmung der Tariffähigkeit
4. Einige Probleme der Allgemeinverbindlichkeit
5. Abschließende Bemerkungen

1. Die Tarifaufonomie als eine Erscheinungsform der Privataufonomie

Nach meiner Auffassung bedeuten die Herausforderungen der Tarifaufonomie in den ehemaligen sozialistischen Ländern etwas ganz anderes als in den westeuropäischen Ländern. Im Zusammenhang mit dem Begriff und den Funktionen der Tarifaufonomie ist man z. B. in Ungarn ziemlich vielen Zweifeln ausgesetzt. Die Themen der Diskussionen kann man in drei Gruppen teilen.

– Erstens: ohne besondere Interessen der sozialen Parteien ist es nötig, *die Wurzeln und die Rechtsnatur* der Tarifaufonomie bzw. des Tarifvertrages klarzustellen.

– Zweitens: der Gesetzgeber muß eine bestimmte Position bezüglich der Bestrebungen der Gewerkschaften herausbilden. Mit anderen Worten: *es ist entscheidend, ob die Tarifaufonomie über die Grenze der arbeitsrechtlichen Gestaltungsmittel hinausgehen kann oder nicht.*

– Drittens: wenn nach Absicht des Gesetzgebers das Tarifsystern eines der wichtigen Faktoren der arbeitsrechtlichen Regelung ist, *muß er die Voraussetzungen für die Geltendmachung einer wirklichen Tarifaufonomie schaffen.*

Ich möchte bemerken, daß die erwähnten Themen in der Praxis der Tarifaufonomie in Ungarn miteinander in engem Zusammenhang stehen.

Vor allem muß man über das Wesen der Tarifaufonomie nicht nur im allgemeinen, sondern konkret sprechen. Im allgemeinen bildet die Tarifaufonomie einen Teil der Privataufonomie, die ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip ist. Die Privataufonomie ist ein Ordnungsgrundsatz, durch den jedem einzelnen die Möglichkeit eröffnet wird, rechtliche Beziehungen durch selbständige Regelungen zu begründen¹. Auf ähnliche Weise werden die Begriffselemente in der folgenden Definition hervorgehoben: »Privataufonomie

* Vortrag anlässlich der 25. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Jena, 20.–22. 3. 1996.

¹ Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München, 1968, S. 35.

nennt man das Prinzip der Selbstgestaltung der Rechtsverhältnisse durch den einzelnen nach seinem eigenen Willen.«².

Die privatautonome Gestaltung kommt aber im Arbeitsrecht unter eigenartigen Umständen zur Geltung. Arbeitsrecht ist das Recht der abhängigen Arbeit, und daraus folgt, daß die individuelle Vertragsfreiheit nicht die alleinige Erscheinungsform der Privatautonomie ist. Die Feststellung von *Migsch* ist vielleicht übertrieben, aber jedenfalls belehrend. Er hat betont, daß »das Individualarbeitsrecht eines der charakteristischen Beispiele ist, in denen sich die Regelungsfunktion der Privatautonomie als ungenügend erwiesen hat. Man versucht, dieser offenkundigen Unzulänglichkeit mittels kollektiver Normsetzung zu Leibe zu rücken. Dieser Versuch ist ohne Zweifel ge-
glückt.«³

In Zusammenhang mit den verschiedenen Aspekten der Privatautonomie im Arbeitsrecht hat *Reuter* bemerkt, daß das Verhältnis von Individual-, Betriebs- und Tarifaufonomie ein komplexes Verhältnis ist⁴. Diese Komplexität bedeutet auch zugleich die Grenze der Tarifaufonomie.

Zum Verständnis des Wesens der Tarifaufonomie ist es nötig klarzustellen, daß für die Erbringung der Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis der Arbeitsvertrag den Rechtsgrund bildet, also nicht Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung⁵. Daraus folgt die »Zielgebundenheit« des kollektiven Arbeitsrechts, so auch des Tarifvertragsrechts⁶. Mit anderen Worten: das kollektive Arbeitsrecht kann nicht über die Grenzen des individuellen Arbeitsrechts hinausgehen.

Man muß klarstellen, daß die Tarifaufonomie *de iure kein Mittel der politischen Bestrebungen ist, also nicht als ein »politisches Mitwirkungsrecht« angesehen werden kann ...*⁷. Die faktische Rolle der Tarifaufonomie ist natürlich eine andere Frage. Im Kontext der Erscheinungsformen der Privatautonomie ist die Tarifaufonomie *die Fortsetzung der Vertragsautonomie*.

Daraus folgt, daß es ein Irrtum ist, der Tarifaufonomie eine allvermögende Rolle zuzuschreiben. Ich habe erwähnt, daß diese Auslegung besonders für die Gewerkschaften kennzeichnend ist. Daher kommt es vielleicht, daß die Arbeitgeberseite oftmals keine Bereitschaft für den Abschluß eines Tarifvertrages hat. Aber es ist zu betonen, daß das erwähnte Verhalten eine Folge der Regelungskonzeption des Gesetzgebers ist.

Die Tarifaufonomie – als Freiheitsrecht – existiert nämlich in keiner unbeschränkbaren »staatsfreien« Sphäre. Im folgenden ist es nötig, die Rolle der

2 *Flume*, Rechtsgeschäft und Privatautonomie, in: Hundert Jahre Deutsches Rechtsleben, Karlsruhe, 1960, Band I, S. 136.

3 *Migsch*, Die absolut geschützte Rechtsstellung des Arbeitnehmers, München, 1972, S. 12.

4 *Reuter*, Das Verhältnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifaufonomie, RdA, 1991, 4, S. 203.

5 *Richardi*, Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem, ZfA, 1988, 3, S. 221–222.

6 S. das Verhältnis zwischen dem individuellen und kollektiven Arbeitsrecht: *Staudinger-Richardi*, Vorbem. 834 zu §§ 611 ff.; *Zöllner-Loritz*, Arbeitsrecht, § 6 III.

7 *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Baden-Baden, 1993, S. 56.

staatlichen Intervention darzustellen. Im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch hat der Gesetzgeber betont, daß die Regelung, gegenüber der früheren sozialistischen mit öffentlich-rechtlichem Charakter, auf der Grundlage des Privatrechts herausgebildet werden muß. Daraus folgt, daß die staatliche Intervention abzubauen ist und die zwingenden Gesetznormen sich nur auf die Bestimmung der Mindestarbeitsbedingungen beschränken sollen. Das Arbeitsverhältnis ist durch dispositive Normen geregelt, und die Parteien haben vor allem in den Tarifverträgen für die Arbeitnehmer günstigere Normen festzustellen⁸.

Dagegen muß man – nach den Erfahrungen in den EU-Ländern – eine andere Regelungskonzeption erarbeiten. Allein der staatlichen Intervention ist es zu verdanken, daß das Arbeitsrecht als korrelative Einheit zwischen individuellen und kollektiven Elementen verstanden werden kann⁹. In den EU-Ländern beziehen sich zahlreiche zwingende Normen nicht nur auf die grundlegenden Arbeitsbedingungen, sondern auf diejenigen Umstände, die infolge von Veränderungen oder Funktionsstörungen auf der Seite des Arbeitgebers die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer besonders gefährden¹⁰.

Die Geschichte des kollektiven Arbeitsrechts ist ein Beweis dafür, daß der Staat grundsätzlich zwei Methoden hat, die Effektivität der Tarifautonomie zu beeinflussen. Einerseits kann der Gesetzgeber mit den zwingenden Normen ein bestimmtes »Pflicht-Niveau« des Arbeitgebers herausbilden, aber neben diesen Normen enthält das Regelungssystem zahlreiche einseitige und zweiseitige dispositive Normen. Diese Normen können die Grundlage zu den Tarifverhandlungen bilden. Aber aufgrund einer fast totalen liberalen Regelungskonzeption ist die Arbeitgeberseite bestrebt, dem Abschluß eines Tarifvertrages weitgehend auszuweichen. Andererseits können Gesetzgebung oder Rechtsprechung den Parteien durch die Bestimmung der Tariffähigkeit, die Repräsentativität, die Tarifgebundenheit, durch die Normen über den Abschluß des Vertrages durch die Regelung des Inhalts des Tarifvertrages, und durch die Kündigungsnormen Hilfe leisten. Man kann bemerken, daß die Parteien bei Achtung der Tarifautonomie durch die Rechtsordnung nicht alleingelassen sind.

Im folgenden sollen einige Besonderheiten, die für die ungarische Tarifautonomie kennzeichnend sind, dargestellt werden.

8 Vgl. Die allgemeine Begründung des Arbeitsgesetzbuches, in: Munkaügyi Közlöny, 1992, 5, S. 176.

9 Vgl. Richardi, Betriebsverfassung und Privatautonomie, 1973, S. 9 ff.; Zöllner, Privatautonomie und Arbeitsverhältnis, Bemerkungen zur Realität und Richtigkeitsgewähr beim Arbeitsvertrag, AcP 176 (1976), S. 222 ff.

10 S. z. B. § 613a Abs. 4 BGB über die Unwirksamkeit der Kündigung wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils. Im Zusammenhang mit diesem Thema s. RL 77, 187, EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen vom 14. 2. 1977. Bezüglich sonstiger Interventionen hinsichtlich des Inhalts von Arbeitsverhältnissen s. RL 75, 129, EWG; RL 80, 987, EWG.

2. Der Begriff des Tarifvertrages

In einigen westeuropäischen Ländern ist die Begriffsbestimmung des Tarifvertrages gesetzlich festgelegt. In anderen Ländern wurde der Begriff durch die Rechtsprechung oder die Rechtslehre gebildet. Es ist aber eindeutig: wo keine entsprechenden Gesetze gelten, wird die Notwendigkeit der rechtlichen Grundlage des Tarifvertrages anerkannt¹¹.

In der heutigen ungarischen Tarifpraxis gibt es im Zusammenhang mit dem Begriff des Tarifvertrages ein neues Problem. Es ist zu entscheiden, wie die Rechtslehre und Rechtsprechung zum juristischen Schicksal der sogenannten *spezial- und außergesetzlichen Tarifverträge* Stellung nehmen soll. Es handelt sich um kein unbekanntes Problem. Im französischen Arbeitsrecht werden verschiedene Arten dieser Tarifverträge angeführt¹². Neben den spezialgesetzlich geregelten Kollektivverträgen verursachen die außergesetzlichen Kollektivvereinbarungen verschiedene Auslegungsprobleme. *Krieger* verwies darauf, daß diese Kollektivvereinbarungen in der französischen Rechtswissenschaft »ungeliebte Kinder der Wirtschaftspraxis« sind¹³.

Da nach dem ungarischen Arbeitsrecht *nur die Gewerkschaften tariffähig sind* und das kollektive Arbeitsrecht – ähnlich dem deutschen Arbeitsrecht – dualistisch-zweigleisig geteilt ist, kommt der Abschluß des Tarifvertrages durch die außergewerkschaftlichen Organe nicht in Frage. Praktisch würde es sich hierbei nur um die Betriebsräte handeln. Außer den Betriebsräten ist unter Gewerkschaft in Anwendung des Gesetzes jede Organisation der Arbeitnehmerseite zu verstehen, die aufgrund der Koalitionsfreiheit gebildet ist und deren Ziel in der Förderung und im Schutz der Interessen der Arbeitnehmer bezüglich des Arbeitsverhältnisses besteht. Aber heutzutage ist es mehrmals vorgekommen, daß die *durch die gesetzlich ermächtigten Parteien abgeschlossenen Vereinbarungen nicht als »Kollektivverträge« bezeichnet werden*. Diese Vereinbarungen werden Lohnabkommen, Abkommen zur Zusammenarbeit genannt. Schwierigkeiten treten auf, wenn sich die Parteien in dem normativen Teil des Tarifvertrages vereinbaren. Diese Lösung kann ein Zufall, aber auch eine bewußte Methode sein.

Nach der herrschenden Lehre haben die Parteien nicht die Möglichkeit, miteinander außer dem Tarifvertrag andere arbeitsrechtliche Vereinbarungen abzuschließen. Daraus folgt, daß die Parteien z. B. die gesetzlichen Vorschriften über den Abschluß oder die Kündigung des Tarifvertrages nicht umgehen können. Im Zusammenhang mit dem Abschluß von Tarifverträgen ist es gesetzlich bestimmt, unter welchen Voraussetzungen eine Gewerkschaft oder mehrere Gewerkschaften gemeinsam auf »Betriebsebene« Tarifverträge abschließen können. Es ist aber möglich, mit tarifunfähigen Gewerkschaften zu verhandeln, zum Abschluß des Kollektivvertrages ist jedoch die

11 S. Tarifvertragsrecht in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft (in: Dokument – EG Kommission), Luxemburg, 1984, S. 1.

12 *Krieger*, Das französische Tarifvertragsrecht, Heidelberg, 1991, S. 222–238.

13 Ebd. S. 227.

Bestätigung der Belegschaft erforderlich. *Bezüglich der tarifvertragsähnlichen Vereinbarungen wäre es möglich, die Bestätigung durch die Belegschaft zu umgehen.*

Und es gibt noch etwas, was vielleicht am wichtigsten ist: die Regeln der Tarifgebundenheit beziehen sich auf alle Vereinbarungen, die durch den Arbeitgeber und die Gewerkschaft abgeschlossen werden. Das ist bezüglich des normativen Teils des Tarifvertrages sehr bedeutend. Im normativen Teil des ungarischen Kollektivvertrages befinden sich – aufgrund der deutschen Systembildung¹⁴ – die Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen. Da der Gesetzgeber nur die Minimalstandards der Arbeitsbedingungen bestimmt, spielen die Inhaltsnormen eine herausragende Rolle. Nach den bisherigen Erfahrungen werden durch Inhaltsnormen besonders der Erfüllungsort, die Einteilung der Arbeitszeit, die Bestimmung der sogenannten außerordentlichen Arbeitsleistung, die verschiedenen Arbeitszeitermäßigungen, das Lohnsystem bzw. die einzelnen Lohntarife und die Haftung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers geregelt. In bezug auf die Abschlußnormen enthalten die Kollektivverträge verschiedene Abschlußverbote, wonach bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten nicht eingestellt werden dürfen. Die Beendigungsnormen beziehen sich besonders auf die Kündigungszeit und die Abfindung. *Für die einzelnen Arbeitnehmer ist es ein Lebensinteresse, die Gebundenheit der »Kollektivvereinbarung« eindeutig zu regeln.* Aber dies ist nur so möglich, wenn die Vereinbarungen des Arbeitgebers und der Gewerkschaft den gesetzlichen Erfordernissen des Kollektivvertrages entsprechen.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß der Arbeitgeber und die Gewerkschaft miteinander nur als Tarifparteien im arbeitsrechtlichen Verhältnis stehen können.

3. Die Bestimmung der Tariffähigkeit

Die Regelung der Tariffähigkeit verleiht der Tarifautonomie einen eigenartigen Charakter¹⁵. Der Gesetzgeber legt generell fest, daß zum Abschluß eines Tarifvertrages diejenige Gewerkschaft bzw. diejenige Arbeitgeberorganisation berechtigt ist, die in ihrer Tätigkeit gegenüber der anderen Partei unabhängig ist. Im Zusammenhang mit dieser Auslegung ist zu bemerken, daß es neben der formellen Bestimmung der Unabhängigkeit auch immanente Kriterien dieses Begriffs gibt, die durch die ungarische Gesetzgebung und Rechtsprechung nicht erarbeitet worden sind. *Aus dieser Bestimmung ist nicht ersichtlich, welche Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen kann.*

Die erwähnten Zweifel bestehen aber nicht bezüglich der Tarifverträge, die durch einen Arbeitgeber und die Gewerkschaft abgeschlossen worden sind. Die Tariffähigkeit der Gewerkschaften hängt ausschließlich von dem Wahl-

¹⁴ Vgl. Däubler, S. 125–162.

¹⁵ S. Kiss, Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht (in: Europäische Integration und nationale Rechtskulturen), Köln, 1995, S. 419–434. ¶

ergebnis des Betriebsrates ab. Die Voraussetzung dafür ist, wieviele Prozent der abgegebenen Stimmen die Kandidaten der Gewerkschaften bei der Wahl erhalten haben. Es ist eine Teilfrage, daß in dieser Konstruktion einerseits eine Gewerkschaft, andererseits mehrere Gewerkschaften gemeinsam einen Tarifvertrag abschließen können.

Die dargestellte Konzeption der Tariffähigkeit wäre an und für sich keine funktionelle Störung zwischen den verschiedenen Elementen des kollektiven Arbeitsrechts. Aber die Voraussetzung des sogenannten Mitentscheidungsrechts des Betriebsrates *führt zur gegenseitigen Abhängigkeit zwischen den wesentlich verschiedenen Elementen des kollektiven Arbeitsrechts*. Nach dem Arbeitsgesetzbuch steht dem Betriebsrat in bezug auf die Verwendung der sozialen Gelder oder Immobilien, wenn diese im Tarifvertrag bestimmt werden, ein Mitentscheidungsrecht zu. Daraus folgt, daß *das erwähnte Recht des Betriebsrates überflüssig und sinnlos ist, wenn die Verhandlungen der Parteien – Arbeitgeber und Gewerkschaft, also nicht des Betriebsrats – nicht zu einem Ergebnis führen und ein Tarifvertrag fehlt*.

In diesem Kontext ist einerseits der Wahlerfolg für die Gewerkschaften ein Lebensinteresse, und andererseits ist auch das Bestehen und der Inhalt des Tarifvertrages für die Betriebsräte sehr wichtig. Diese Aufspaltung des kollektiven Arbeitsrechts ist eher ein Hindernis für die Verwirklichung der Tarifautonomie.

4. Einige Probleme der Allgemeinverbindlichkeit

a) Nach dem Arbeitsgesetzbuch kann der Minister für Arbeitswesen die Wirkung des Tarifvertrages – auf gemeinsamen Antrag der vertragschließenden Parteien – auf den ganzen Bereich (Zweig) erweitern, wenn die Parteien in dem gegebenen Bereich als repräsentativ gelten. Im ungarischen Arbeitsrecht kommt die Erweiterung des Tarifvertrages durch einen Verwaltungsprozeß zustande. Die Erweiterung hat keine besonderen anderen Voraussetzungen.

Die Allgemeinverbindlichkeit hat verschiedene Funktionen¹⁶. Die erste ist die Erweiterung der Tarifgebundenheit. Bezüglich der Tarifgebundenheit folgt die ungarische Regelung aber nicht der deutschen Lösung. Im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerseite ist der Tarifvertrag auch auf jene Arbeitnehmer des unter dessen Geltung fallenden Arbeitgebers anzuwenden, die nicht Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft sind. Daraus folgt, daß die Allgemeinverbindlichkeit für den Wettbewerbsschutz besonders bedeutsam ist.

Da die Arbeitgeber am Abschluß der Tarifverträge nicht interessiert sind und für die Gewerkschaften in dem Gang der Privatisierung nur ein Tarifvertrag eine annehmbare Lösung bedeuten kann, ist die ungarische Regierung

16 S. Däubler, 537–551.

bereit, einer Erweiterung der Tarifverträge zuzustimmen. Aber in diesem Zusammenhang bedeutet *die Bestimmung der Repräsentation der vertragschließenden Parteien ein Auslegungsproblem*. Der Gesetzgeber hat nur bestimmt, daß in Anwendung der Erweiterungsregeln insbesondere jener *Arbeitgeberverband* als repräsentativ gilt, der aufgrund seiner Mitgliederzahl, wirtschaftlichen Bedeutung bzw. Beschäftigtenzahl im gegebenen Wirkungsbereich der bedeutendste ist. Daraus folgt, daß die Kriterien der Repräsentativität nicht vorliegen, wenn ein Tarifvertrag nicht durch einen Arbeitgeberverband, sondern durch mehrere Arbeitgeber abgeschlossen wird. In diesem Fall wäre es nicht möglich, die Wirkung des Tarifvertrages zu erweitern. Aber die Behebung dieser Beschränkung würde der Gleichheit der sozialen Parteien besser dienen.

b) Die Parteien der Tarifverträge werfen ein anderes Problem auf. Schon nach dem früheren Arbeitsgesetzbuch ist der Begriff des sogenannten *Rahmentarifvertrages* bekannt. Das neue Arbeitsgesetzbuch benutzt nicht diesen Begriff. Wenn man drei Regeln einander gegenüberstellt, so ist es offensichtlich, daß das gewünschte Tarifsystern in einem bestimmten Fall in eine Sackgasse geraten ist. Erstens: Ein Tarifvertrag kann von dem Arbeitgeber, dem Arbeitgeberverband oder von mehreren Arbeitgebern abgeschlossen werden. Zweitens: Bei einem Arbeitgeber kann nur ein Tarifvertrag abgeschlossen werden. Drittens: Der Tarifvertrag engerer Wirkung darf von jenem weiterer Wirkung nur insofern abweichen, indem er für den Arbeitnehmer günstigere Regeln festlegt.

Nach dem Gesetz kann ein Tarifvertrag von einem Arbeitgeberverband, aber auch von mehreren Arbeitgebern abgeschlossen werden. *In dem ersten Fall ist das Subjekt dieses Tarifvertrages der Arbeitgeberverband*. Daraus folgt, daß jene Arbeitgeber, die Verbandsmitglieder sind, eine Möglichkeit haben, einen anderen Tarifvertrag mit der eigenen Gewerkschaft abzuschließen. Dieser Tatbestand ist in der Praxis wegen des Prinzips der Koalitionsgebundenheit umstritten. *Aber es ist zu betonen, daß in diesem Fall ein Arbeitgeber nur hinsichtlich eines Tarifvertrages als Subjekt gilt*. Dieser Vertrag ist auf »Arbeitgeberebene« abgeschlossen. *Aber eine andere Tarifgebundenheit ist nicht dadurch abgeschlossen, also in diesem Sinne ist es unabhängig von der Subjekt-Qualifikation des erwähnten Arbeitgebers*.

Man gelangt zu anderen Schlüssen, wenn der Tarifvertrag früher von *mehreren Arbeitgebern – ohne im Namen eines Verbandes –* abgeschlossen worden war und später einige Arbeitgeber – *die schon als Subjekt eines Tarifvertrages gelten* – mit der eigenen Gewerkschaft einen neuen Tarifvertrag abzuschließen wünschen. Der Gesetzgeber hat jedoch festgelegt, daß beim Arbeitgeber nur ein Tarifvertrag abgeschlossen werden kann. *Mit anderen Worten, ein Arbeitgeber kann nur einen Tarifvertrag abschließen*.

Dieses dogmatische Problem verursacht viele Schwierigkeiten bei der Auslegung der Tarifaautonomie. Ich bin der Meinung, daß eine Neuregelung des ungarischen Tarifsystern unerläßlich ist. Der Gesetzgeber muß die gegenwärtigen Realitäten in Betracht ziehen. In den vergangenen vier Jahren hat

sich nämlich eine bestimmte Struktur der Gewerkschaften ausgebildet, außerdem ist es möglich, die Bestrebungen der Parteien ziemlich gut nachzuvollziehen. Deshalb wäre es besser, die Regelung des Tarifsystems *teleologisch* aufzubauen¹⁷.

5. Abschließende Bemerkungen

Im Zusammenhang mit der Herausforderung der Tarifaufonomie muß man betonen, daß im ungarischen Arbeitsrecht die Problematik der Tarifordnung nur auf eine kurze Vergangenheit zurückblicken kann. In dem Jahre des Inkrafttretens des Gesetzes haben grundsätzlich zwei Gesichtspunkte eine Rolle gespielt. Für die Gesetzgebung bedeutete es einerseits eine große Aufgabe, *die Repräsentativität der Gewerkschaften und die Tariffähigkeit in meßbarer Weise zu bestimmen*. Das Ergebnis ist *die verschmolzene Trennung des kollektiven Arbeitsrechts, die gegenseitige Abhängigkeit zwischen dem Tarifsystem und der Betriebsverfassung*. Es sei aber bemerkt, daß zu dieser Zeit vielleicht keine andere Möglichkeit bestanden hat. Andererseits war es unbedingt nötig, *hinsichtlich der Interessenvertretung für die Sozialpartner eine annehmbare Lösung zu finden*. In diesem Sinne hat das deutsche Modell als Leitbild gedient.

Heutzutage muß das ungarische Arbeitsrecht mit den dogmatischen Grunddefinitionen wiederholt den Kampf aufnehmen. Meiner Meinung nach stehen folgende Aufgaben vor uns.

- Erstens: Da im ungarischen Arbeitsrecht ein dualistisches Modell des kollektiven Arbeitsrechts besteht, ist es, um die gegenwärtig vorhandenen strukturellen und funktionellen Störungen auszuschalten, unbedingt nötig, in dogmatischer Hinsicht zwischen der Tarifordnung und der Betriebsverfassung *eine Trennung* vorzunehmen.

- Zweitens: Der Gesetzgeber hat – unabhängig von den Befugnissen der Gewerkschaften – *die Kataloge der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte* zu bestimmen¹⁸.

- Drittens: Es ist unbedingt nötig, *die einheitlichen und immanenten Kriterien der Repräsentativität und Tariffähigkeit* zu regeln.

Die erwähnten Herausforderungen erfassen die ganze Ordnung des Arbeitsrechts. Es ist aber eine andere Frage, ob der Gesetzgeber bereit sein wird, eine mit Störungen belastete, aber scheinbar funktionsfähige Tarifordnung neu zu regeln.

17 Über das Begriffssystem des Arbeitsrechts s. *Staudinger/Richardi*, Vorbem.107 zu §§ 611 ff.

18 S. *Richardi*, Betriebsverfassung und Privatautonomie, S. 25 old.